



Aalborg Universitet

AALBORG UNIVERSITY
DENMARK

LØFT og kompetenceudvikling i coaching

Almeborg, Sanne

Published in:
Axept Nyhedsbrev

Publication date:
2008

Document Version
Også kaldet Forlagets PDF

[Link to publication from Aalborg University](#)

Citation for published version (APA):
Almeborg, S. (2008). LØFT og kompetenceudvikling i coaching. *Axept Nyhedsbrev*.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- ? Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- ? You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- ? You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at vbn@aub.aau.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LØFT og kompetenceudvikling i coaching

Af Sanne Almeborg

Coaching defineres på mange forskellige måder afhængigt af, hvilke tilgange til coaching, der lægges mest vægt på. En af måderne er at se coaching som en målorienteret proces med en løsningsfokuseret tilgang (også kaldet LØFT). En central del i en coachingsession er således, at fokuspersonen får formuleret mål og mulige løsningsforslag til at "komme i mål". Af forskellige årsager er det ofte nemmere for mennesker at fokusere på og fortælle om problemer, mens det kan være sværere at formulere de mål og handlinger, som kan løse problemerne. Som coaches ved vi, at der både skal udfordres, konfronteres, understøttes, uddybes mv. i en coachingsession, fordi de forskellige perspektiver hjælper fokuspersonen til at blive mere bevidst om sin måde at tænke og handle på, ligesom de bidrager til, at fokuspersonen kan blive mere specifik i forhold til sine mål og realistiske handlemuligheder. Måske er vi knap så opmærksomme på, at en central udfordring for mange fokuspersoner rent faktisk er at opdage og udvikle en mere løsningsorienteret tankegang!

Nogle coaches coacher kun i forhold til de mål, som fokuspersonen selv har formuleret, mens andre coaches giver feedback til fokuspersonen på den løbende proces og derved bidrager med inspiration til fastsættelse af nye mål.

Som coaches må vi have en holdning til, om vi ser det som en del af coachingen at bidrage med vores perspektiv på, hvilke kompetencer fokuspersonen med fordel kan udvikle for at blive bedre til fungere selvreguleret. På tværs af coachingsessioner med samme fokusperson vil den reflekterende coach kunne spotte typiske, uhensigtsmæssige mønstre eller generelle tendenser hos fokuspersonen. Vi kan holde vores tanker for os selv og lade fokuspersonen komme til os, hver gang vedkommende har brug for fx at blive løsningsorienteret, men vi kan også dele vores tanker med fokuspersonen og lade det være op til ham/hende, om der også løbende i coachingsessionerne skal følges op på og arbejdes med et mere overordnet mål i form af fx en generel kompetenceudvikling, som er uafhængig af de enkelte konkrete mål. Eksempelvis kan det være, at coachen efter nogle sessioner spotter, at fokuspersonen har en tendens til at tænke meget begrænsende om sine muligheder og dermed låse sig fast, hver gang vedkommende skal formulere mulige løsninger. Coachen kan vælge at give feedback til fokuspersonen: *"Jeg har lagt mærke til, at når vi skal snakke om løsningsforslag til de mål, som du har formuleret, så starter du med at fortælle om alle de begrænsninger, risici og besværligheder, som du kan forestille dig. Har du tænkt på det?"*. Afhængigt af hvilken reaktion der kommer fra fokuspersonen, kan coachen supplere med: *"Hvordan tror du, det ville være for dig, hvis du startede med at kigge på muligheder og fordele?"*. En sådan feedback til fokuspersonen vil åbne mulighed for, at fokuspersonen kan få øje på, at der måske er behov for at sætte et overordnet mål i form af udvikling af en kompetence til at se muligheder og fordele. For nogle coaches vil en sådan tilbagemelding muligvis forekomme som "utidig" indblanding i fokuspersonens intentioner med coachingen, mens det for andre kan ses som en vigtig feedback, der giver mulighed for et kig ind af det blinde vindue jf. Joharis vindue i figuren nedenfor.

Kendt af dig Kendt af andre (Det åbne vindue)	Ukendt af dig Kendt af andre (Det blinde vindue)
(Det skjulte vindue)	(Det ukendte vindue)
Kendt af dig Ukendt af andre	Ukendt af dig Ukendt af andre

Figur: Joharis vindue – en model til bevidstgørelse om de sider, en person viser/ikke-viser/ikke-er-bevidst-om-at-vedkommende-viser af sig selv i relationer.

Har du tænkt over, hvilken holdning du har?